



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Facultad de Psicología

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Trabajo Fin de Grado en Psicología

Convocatoria Julio 2017

**Análisis de los factores psicosociales que pueden afectar a trabajadores
de Empresas de Trabajo Temporal**

**Analysis of the psychosocial factors that can affect workers in temporary
employment agencies**

Autora: Patricia Freniche Solera

Tutora: Carmen María Salvador Ferrer

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
2.1. Factores Psicosociales.....	3
2.1.1. Satisfacción laboral.....	4
2.1.2. Inseguridad laboral.....	7
2.2. Empresas de Trabajo Temporal.....	8
2.3. Factores Psicosociales en las Empresas de Trabajo Temporal.....	9
3. OBJETIVOS.....	10
4. MÉTODO.....	10
4.1. Participantes.....	10
4.2. Instrumentos.....	11
4.3. Procedimiento y análisis.....	11
5. RESULTADOS.....	12
6. CONCLUSIONES.....	25
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar los factores psicosociales que afectan a los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal. Para ello, se estudió la satisfacción laboral en cuanto a cómo ayuda a mejorar la percepción de seguridad en el trabajo en estos empleados, además de ver cómo afecta el apoyo organizacional en este proceso. Para conseguir nuestro objetivo se aplicó un cuestionario online a una muestra de 53 trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal de las provincias de Almería y Granada. Los resultados muestran que los trabajadores se encuentran satisfechos, ya que tienen una percepción alta de apoyo organizacional, además se encuentran satisfechos con el salario y el horario. Esa percepción de apoyo organizacional es fundamental para contrarrestar la percepción de inseguridad laboral causada por la eventualidad de los contratos.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the psychosocial factors that affect the workers in temporary employment agencies. For this, job satisfaction was studied in terms of how it helps improve the perception of job security in these employees, in addition to see how affects to the organizational support this process. To reach our objective, we applied the online questionnaire; data were collected from 53 workers from temporary employment agencies in the provinces of Almeria and Granada. The results show that the workers are satisfied because they have a high perception of organizational support, besides they are satisfied with the salary and the schedule. This perception of the organizational support is fundamental to counteract the perception of job insecurity caused by the eventuality of the contracts.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico es un factor muy importante en los trabajadores, ya que establece una señal positiva de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio. Se ha enfocado el interés y cuidado del bienestar psicológico en el desarrollo personal de las aptitudes y el desarrollo, en la forma de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo, concebido esto como las primordiales señales del funcionamiento positivo (Blanco y Díaz, 2005).

El bienestar psicológico es valorado como un elemento propio de la satisfacción laboral, por lo tanto, entre ambos términos existe una estrecha relación (Castro y Sánchez, 2000; Lloret, González, Luna y Peiró, 1993; Wright y Doherty, 1998).

Diversos estudios constatan que los trabajadores de empresas temporales experimentan un peor bienestar psicológico que los trabajadores con contratos estables, su salud psíquica sufre un mayor deterioro, así como desmotivación e insatisfacción laboral (Parra, García, Fernández y Ayestarán, 2008), en cambio, en otros estudios los trabajadores con contratos fijos o de larga duración tienen un peor bienestar psicológico que los trabajadores temporales (Virtanen, Vathera, Kivimäki, Pentti y Ferrie, 2002).

Es por ello, que no podemos saber con seguridad cómo afecta realmente el tipo de contrato, y con ello la inseguridad laboral, al bienestar psicológico del trabajador aunque para ello también deberíamos distinguir entre los trabajadores que prefieren este tipo de contrato para poder compaginarlo con otras labores de su vida o los que no tienen más opción que elegir este tipo de contrato temporal debido a la situación económica y laboral en la que se encuentra hoy en día nuestro país (Solanes, 2010).

El presente estudio fue llevado a cabo con el fin de indagar en algunos de los factores psicosociales que pueden ser importantes para entender mejor la satisfacción laboral que poseen los trabajadores que son contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

1.1. Factores Psicosociales

La importancia de los factores psicosociales ha ido en aumento a lo largo del tiempo dándole más transcendencia por el hecho de estar estrechamente relacionado con el bienestar de los trabajadores (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

La Organización Internacional de Trabajo (1986) nos dice que *“los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”* (p. 3).

Pérez Bilbao y Martín Daza (1997) definen los factores psicosociales como aquellos requisitos vigentes en una situación laboral, que se encuentran estrechamente vinculadas con el objeto del trabajo, la organización y la realización de la tarea, y que tienen disposición para perjudicar a la salud y al bienestar del trabajador así como al progreso del trabajo. Por lo tanto, los factores psicosociales se aprecian cuando las condiciones del trabajo son adecuadas creando un buen ambiente laboral y altos niveles de motivación, satisfacción y productividad. Así, los mencionados factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden producir tanto consecuencias positivas como negativas (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

Sin embargo, la inadvertencia de este tipo de factores puede afectar de alguna manera a la salud del trabajador y así, también a la empresa. Algunos de estos factores negativos para el trabajador puede ser la inseguridad laboral generada dependiendo de la modalidad de empleo, es decir, del tipo de contrato (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002).

En este estudio nos vamos a centrar en alguno de estos factores psicosociales; específicamente en la inseguridad laboral, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Esa sensación de inseguridad se podría considerar como un factor psicosocial de riesgo, es decir, factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre

la salud de los trabajadores adquirida por la incertidumbre en cuanto a su futuro laboral. Por lo tanto, puede acarrear reacciones negativas que pueden afectar a la vida laboral y cotidiana de los trabajadores (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002).

Por lo tanto, parece que queda demostrada la importancia que tienen los factores psicosociales y cómo estos factores psicosociales guardan relación con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Satisfacción laboral

En general, podemos decir que la satisfacción laboral está relacionada con el nivel de aprobación de la persona respecto a su ámbito de trabajo. Esta conformidad tiene que ver con el tipo de trabajo que realiza, la remuneración que recibe, las relaciones con sus compañeros y superiores, así como la seguridad laboral percibida (Atalaya, 1999).

Algunas teorías humanistas afirman que los trabajadores que ponen mayor nivel de dedicación a las tareas que realiza en su puesto de trabajo, es aquel que se encuentra más satisfecho y que, por lo tanto, satisface así mayores necesidades psicológicas y sociales en su trabajo (Atalaya, 1999).

Existen dos tipos de satisfacción laboral, extrínseca e intrínseca. La satisfacción laboral intrínseca se encuentra causada por factores relacionados con la tarea, como puede ser la dificultad, el interés, la autonomía...etc. En cambio, la satisfacción laboral extrínseca tiene que ver con fuentes externas al trabajador, enlazadas con el contexto o ambiente en el que se desarrolla la tarea, como pueden ser las relaciones con los compañeros de trabajo y con los superiores, la seguridad percibida y el salario (Navarro, 2008). Para Staw y Ross (1985) “*La satisfacción laboral es la concordancia entre la persona y su puesto, puede ser intrínseca y extrínseca*” (p. 471).

Aunque no existe una definición exclusiva del término satisfacción laboral, algunos autores (Locke, 1976; Robbins, 1996; Garmendia y Parra, 1993) han intentado definirla e incluso varios de ellos coinciden y dan una definición común.

Para algunos autores el concepto de satisfacción laboral está relacionado con el estado emocional, sentimiento o la respuesta afectiva. En cambio, otros no le dan importancia a dichas emociones, por lo que vinculan la satisfacción laboral a una actitud generalizada ante el trabajo (Navarro, 2008).

En este sentido, con el propósito de facilitar la comprensión del término, ofrecemos a continuación algunas afirmaciones:

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un *"estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"* (p. 1300).

Al contrario que Locke, para Robbins (1996) la satisfacción en el trabajo se define como *"la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él"* (p. 181).

Para Garmendia y Parra (1993) la satisfacción en el trabajo tiene que ver cuándo *"como consecuencia del mismo, el trabajador experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensable aceptable a la ejecución de la tarea"* (p. 117).

Además, también hay otros factores que no están relacionados con el entorno laboral pero que afectan a la satisfacción laboral. Esos factores son los nombrados por Shultz (1990) *"la historia personal y profesional, la salud, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico"* (p.79).

El reciente interés por profundizar en el concepto de satisfacción laboral se encuentra en su habilidad para augurar la permanencia en el trabajo y la productividad laboral (Diego, Diego y Olivar, 2001). Muchos estudios recientes se están centrando en analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y la permanencia en el trabajo para llegar a comprender las causas que lo producen.

A raíz de los estudios sobre la satisfacción en el trabajo, la motivación y el ambiente que lo rodea, se han generado una serie de teorías de la motivación que vamos a exponer a continuación:

La teoría de los dos factores formulada por Herzberg (1959) es una de las teorías más conocidas sobre satisfacción laboral. En ella se explica que la insatisfacción en el trabajo y la satisfacción laboral simbolizan dos elementos totalmente diferentes y que se encuentran aislados unos de otros en la conducta profesional. Los trabajadores tienen dos tipos de necesidades diferentes, las “necesidades higiénicas” que son las que tienen que ver con el medio psicológico del lugar de trabajo, y las “necesidades de motivación” que son las referidas a las funciones del trabajo que realiza. Si se complacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador se encontraría en un estado neutro, por el contrario, en el caso de no satisfacerse esas “necesidades higiénicas”, se sentiría descontento. Solo estará contento con el trabajo cuando estén satisfechas las “necesidades de motivación” (Caballero, 2002).

Otra de las teorías más importantes es la del modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler (1973), la cual destaca la relación entre expectativas-recompensas, desde las diferentes vertientes y cuestiones del trabajo. Para Lawler, la relación existente entre expectativa y realidad de la recompensa va a originar que el trabajador encuentre la satisfacción o, por el contrario, la insatisfacción laboral (Caballero, 2002).

Por otro lado, la insatisfacción laboral de los empleados puede llegar a afectar directamente a la productividad y puede producirse el abandono de los empleados.

Muñoz Adánez (1990) define la insatisfacción laboral como *“el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”* (p. 76).

Es por ello que, cuanto mayor es la percepción de inseguridad laboral, menor es la satisfacción laboral de los trabajadores, sobre todo esto se produce cuando existe la impresión por parte de los trabajadores de un apoyo organizacional más bajo en comparación a cuando un el apoyo organizacional es mayor (Sora, Caballer y Peiró, 2011).

El estudio llevado a cabo por Sverke, Hellgren y Naswall (2002) llegó a la conclusión de que existe una fuerte vinculación entre la inseguridad laboral que se

produce por el tipo de contrato generado y la falta de satisfacción laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, las empresas constantemente van a buscar que sus trabajadores tengan un mayor nivel de satisfacción, ya que esto va a contribuir a que se den resultados positivos, es decir, mayores índices de productividad y un mejor ambiente en el entorno de trabajo que dan lugar al desarrollo empresarial deseado (Atalaya, 1999).

La inseguridad laboral

Greenhalgh y Rosenblatt (1984), definen la inseguridad laboral como “*la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo*” (p. 438). Este tipo de inseguridad es un tema en auge en estos momentos, ya que son cada día más los trabajadores contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal, y es que las condiciones económicas actuales han propiciado este aumento. Es por ello que el crecimiento del número de contratos temporales pueda instaurar un ambiente dudoso y poco predecible en los trabajadores que pueden pensar que la pérdida de empleo les va a suponer un problema económico y psicosocial.

El riesgo de la perder el empleo, puede generar un nivel de ansiedad muy importante en los trabajadores que puede afectar a los distintos ámbitos de su vida. La inseguridad laboral se vincula a un cúmulo de consecuencias perjudiciales para los trabajadores (Cheng y Chan, 2008).

Hay estudios que indican que la inseguridad laboral está vinculada a un aumento de los problemas de salud y de la percepción de seguridad (Benach, Amable, Muntaner y Benavides, 2002).

Para De Witte (2005) la incertidumbre y la falta de control son las principales peculiaridades, por las que se responsabiliza a la inseguridad laboral del malestar que produce en los trabajadores.

Por esta razón, que hay que tener en cuenta que la inseguridad laboral puede hacer referencia a particularidades del trabajo como pueden ser las condiciones laborales, la percepción de poder promocionar o el salario (Ashford y cols., 1989; Greenhalgh y

Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke y Issakson, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti y Happonen, 1999).

La investigación sobre la inseguridad laboral es muy amplia, muchos de los investigadores han optado por estudiar las consecuencias del bienestar en los trabajadores así como sus consecuencias (Kinnunen, Mauno, Nätti y Happonen, 1999). Sora, Caballer y Peiró (2011) estudiaron *“cómo el papel del apoyo organizacional funcionaba como amortiguador del efecto negativo de la inseguridad laboral sobre la satisfacción laboral, la salud psicológica y las intenciones de abandono de la organización por parte de los trabajadores”* (p. 395).

Por consiguiente, todo lo anterior se encuentra vinculado con el desgaste de la salud y bienestar psicológico y el declive de la satisfacción laboral percibida por los trabajadores así como del aumento del abandono de trabajo. Es por ello que la inseguridad laboral, tal y como ha quedado demostrado, es una variable que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores. Dentro del marco laboral, hay empresas en la que los trabajadores no tienen estabilidad laboral al ser empresas de trabajo temporal donde la totalidad de los contratos son eventuales.

1.2. Empresas de Trabajo Temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal, según Muñoz Bullón (2004), son *“intermediarios que ponen en contacto a oferentes y demandantes de trabajo por medio de una peculiar relación triangular: formalmente el trabajador contratado es asalariado de la ETT pero presta sus servicios laborales en empresas diferentes, empresas usuarias. La finalidad de esta intermediación consiste en el suministro temporal de trabajadores a estas empresas con el objetivo de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra”* (p. 36).

La contratación de los trabajadores para ponerlos a disposición de la empresa usuaria solo puede realizarse mediante Empresas de Trabajo Temporal que se encuentren legalizadas. La regulación de las Empresas de Trabajo Temporal se lleva a cabo mediante la Ley 14/1994.

Esta relación, entre empresas usuarias y ETT, se efectúa mediante un contrato de puesta a disposición, que se rige por la legislación civil y mercantil y no por la laboral. Este tipo de contratos son cesiones temporales, si la empresa usuaria quiere seguir contando con el trabajador al acabar el intervalo máximo dispuesto por el contrato, se considera al trabajador como permanente en la empresa usuaria, por lo que su régimen laboral cambiaría (Música Arrién, 2003).

Hoy en día, debido a la inestabilidad laboral que sufrimos en España, los trabajos temporales son la manera más sencilla y eficaz de encontrar empleo, ya que los contratos eventuales a través de estas empresas son una forma de asegurar un proceso de selección de calidad al facilitarle la búsqueda de los trabajadores más apropiados a sus necesidades .

1.3. Factores Psicosociales en las Empresas de Trabajo Temporal

Se tiene la idea de que los trabajos temporales pueden acarrear ciertos factores psicosociales que pueden perjudicar de forma negativa a los trabajadores de estas empresas (Marler, Barringer y Milkovich, 2002). Estos factores pueden afectar de forma desfavorable a la vida laboral y privada de los trabajadores.

Sin embargo, no todos los trabajadores temporales están descontentos con su situación laboral, es más, Ellingson, Gruys y Sackett (1998), demostraron que la predilección por ser trabajador temporal estaba asociado de manera positiva con un salario apropiado y satisfacción con su puesto de trabajo.

En cambio, la mayoría de trabajadores temporales no está conforme con su situación laboral y, por lo tanto, prefiere un trabajo con mayor duración. Es por ello que se ha estudiado el efecto negativo de los factores psicosociales en el empleado, una de estas investigaciones es la de Blanch y Cantera (2009), quienes llevaron a cabo una investigación para evaluar el bienestar psicológico en los trabajadores dependiendo del tipo de contrato que tenían; estable, temporal voluntario, temporal involuntario y desempleados. Los investigadores llegaron a la conclusión de que los trabajadores con empleo estable percibían un mayor bienestar, seguido de los trabajadores con empleo temporal voluntario y los que se encuentran desempleados, y por último, los

trabajadores con empleo temporal involuntario. En consecuencia, podemos comprobar que hay diferencias entre los trabajadores temporales que lo son por voluntad propia y los que lo son por no encontrar un empleo estable.

Según un informe propuesto por la directiva del parlamento europeo y del consejo (2002) en relación a la situación de trabajo en la que se encuentran los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, no todos los trabajadores temporales están expuestos a estos riesgos psicosociales, y es que influye en gran medida la variable de motivación, ya que como se ha mencionado anteriormente, depende de la preferencia del tipo de contrato.

De modo que, según Gil-Monte (2012), *“la salud de los trabajadores está relacionada con factores psicosociales presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y al bienestar psicológico de las personas trabajadoras”* (p. 169). Por ello, podemos concluir que algunos trabajadores temporales pueden acarrear factores psicosociales debido a la exposición a los factores anteriormente mencionados, aunque no todos ellos pueden acarrearlos.

2. OBJETIVOS

Con el presente estudio, queremos *conocer la satisfacción laboral que poseen los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal.*

- Estudiar el apoyo organizacional para facilitar a los trabajadores el afrontamiento de estresores como la inseguridad laboral.
- Conocer el grado de satisfacción laboral en lo referente al horario y salario de los trabajadores.
- Averiguar cómo influye la estabilidad en el empleo a los empleados de una Empresa de Trabajo Temporal.

3. MÉTODO

3.1 Participantes

La muestra utilizada para esta investigación está compuesta por 53 trabajadores de una empresa de Trabajo Temporal de las provincias de Almería y Granada con diferentes puestos y condiciones de trabajo y cuyas edades están comprendidas entre los 18 y los 62 años. La edad promedio de la muestra es de 35,4 años. En relación a la variable sexo, el 83% de la muestra está formada por hombres, frente al 17% de mujeres.

3.2 Instrumentos

Para la recogida de información empírica se utilizó una escala para medir satisfacción laboral, fue aplicada de manera individual y de forma online mediante google formularios.

Satisfacción laboral

El cuestionario utilizado para medir la satisfacción laboral de los trabajadores fue la Escala General de Satisfacción, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, (traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo en 1995) denominada Escala General de Satisfacción NTP 394. Este cuestionario está diseñado para abordar dos tipos de dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca. La escala de medida es de tipo Likert y está formada por quince ítems. Los participantes respondieron utilizando un formato de respuesta comprendida entre 1 (muy insatisfecho) y 7 (muy satisfecho). Un ejemplo de pregunta sería la siguiente: «*Libertad para elegir tu propio método de trabajo*» (ítem 2). El análisis de consistencia interna de esta variable desprende una puntuación 0.92 (Coeficiente alfa de Cronbach).

3.3. Procedimiento y análisis

Tras pedir los permisos pertinentes a la empresa de Trabajo Temporal y recibir la autorización correspondiente, se envió el cuestionario sobre satisfacción laboral, de forma virtual y voluntaria, a los trabajadores en un plazo de dos semanas, contestando a ella 53 personas. Se informó a los sujetos del origen y de las instrucciones para la realización del cuestionario, así como de la confidencialidad de los datos y resultados.

El análisis de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS Statistics 22 para Windows. Para saber el grado de satisfacción laboral de los trabajadores se utilizaron distintos análisis, se calculó la media y la desviación típica de la variable anteriormente mencionada. En segundo lugar, se aplicó correlación y regresión lineal.

4. RESULTADOS

Dentro de este apartado se presentarán los datos obtenidos durante la investigación estructurado en diferentes apartados. En primer lugar, se presentarán los análisis descriptivos, a continuación los análisis de correlación y, por último, los análisis de regresión.

Análisis descriptivos

En la tabla 1, se encuentran las medias y desviaciones típicas de los 15 ítems de la Escala de Satisfacción Laboral. Observando las puntuaciones de todos los ítems, encontramos que la media se encuentra por encima de 3.5 por lo que llegamos a la conclusión de que, a priori, todos los trabajadores se encuentran satisfechos con su situación laboral.

Por lo que, parece que hay una valoración muy buena en cuanto a la satisfacción laboral por parte de los trabajadores, ya que todas las puntuaciones están por encima del punto de corte. La pregunta con una puntuación más alta hace referencia al grado de satisfacción en lo referente a las condiciones físicas del trabajo (ítem 1; $\bar{X}= 5.87$; $S_D= .981$), seguida del grado de satisfacción con respecto a la variedad de tareas que realiza en su trabajo (ítem 14; $\bar{X}= 5.56$; $S_D= 1.108$) y del grado de satisfacción en relación con el horario de trabajo (ítem 13; $\bar{X}= 5.62$; $S_D= .1.471$).

Por el contrario, la pregunta con una puntuación más baja es la que refiere al grado de satisfacción acerca de la estabilidad laboral (ítem 15; $\bar{X}= 4.09$; $S_D= 1.964$), acto seguido del grado de satisfacción laboral en cuanto a las posibilidades de promocionar en el trabajo (ítem 10; $\bar{X}= 4.51$; $S_D= 1.564$).

Tabla 1*Medias y Desviaciones en la Escala de Satisfacción Laboral*

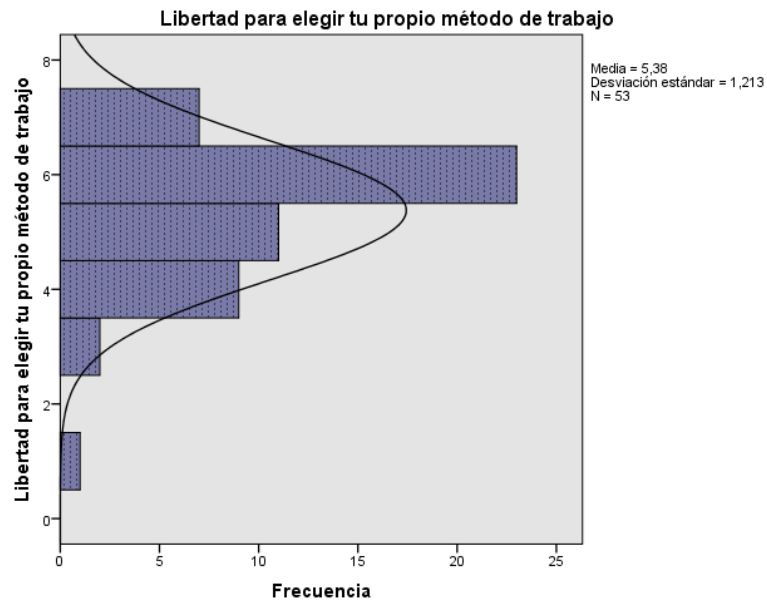
	N	Media	Desviación estándar
ítem 1. Condiciones físicas del trabajo	53	5,87	,981
ítem 2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	53	5,38	1,213
ítem 3. Tus compañeros de trabajo	53	5,74	1,470
Ítem 4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	53	5,08	1,466
ítem 5. Tu superior inmediato	53	5,47	1,475
Ítem 6. Responsabilidad que se te ha asignado	53	5,55	1,338
ítem 7. Tu salario	53	5,51	1,339
ítem 8. La posibilidad de utilizar tus propias capacidades	53	5,09	1,418
ítem 9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	53	5,15	1,277
ítem 10. Tus posibilidades de promocionar	53	4,51	1,564
ítem 11. El modo en que tu empresa está gestionada	53	5,32	1,504
ítem 12. La atención que se presta a las sugerencias que haces	53	5,08	1,174
ítem 13. Tu horario de trabajo	53	5,62	1,471
ítem 14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	53	5,66	1,108
ítem 15. Tu estabilidad en el empleo	53	4,09	1,964

Después de analizar las puntuaciones medias y las desviaciones típicas de las preguntas de la escala y, en función de los objetivos que nos marcamos, vamos a proceder a establecer su análisis.

Dado que uno de los objetivos de la investigación es analizar el apoyo organizacional, a continuación vamos a analizar las preguntas que tienen que ver con dicho apoyo organizacional (ítems 2, 4, 5, 6, 9 y 12).

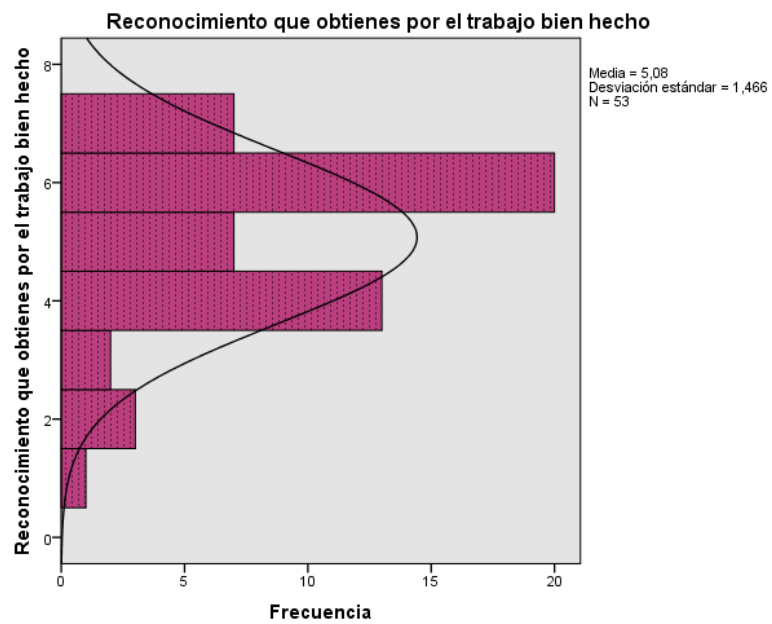
Como podemos observar en la Gráfica 1, los trabajadores tienen libertad para elegir su propio método de trabajo (ítem 2; $\bar{X}= 5.38$; $S_D= 1.213$), ya que los resultados se encuentran dentro de una distribución normal.

Gráfica 1. Libertad para elegir su propio método de trabajo (ítem 2).



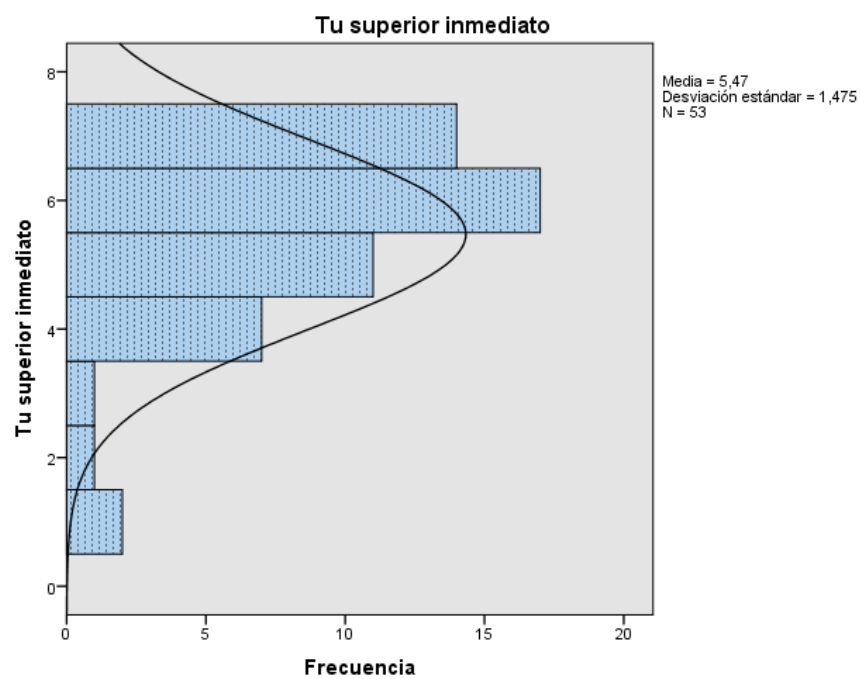
En cuanto al reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho (ítem 4; $\bar{X}= 5.08$; $S_D= 1.466$), encontramos que tienen un grado alto de satisfacción, ya que la puntuación media es de 5.08 (Véase Gráfica 2).

Gráfica 2. Reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho (ítem 4).



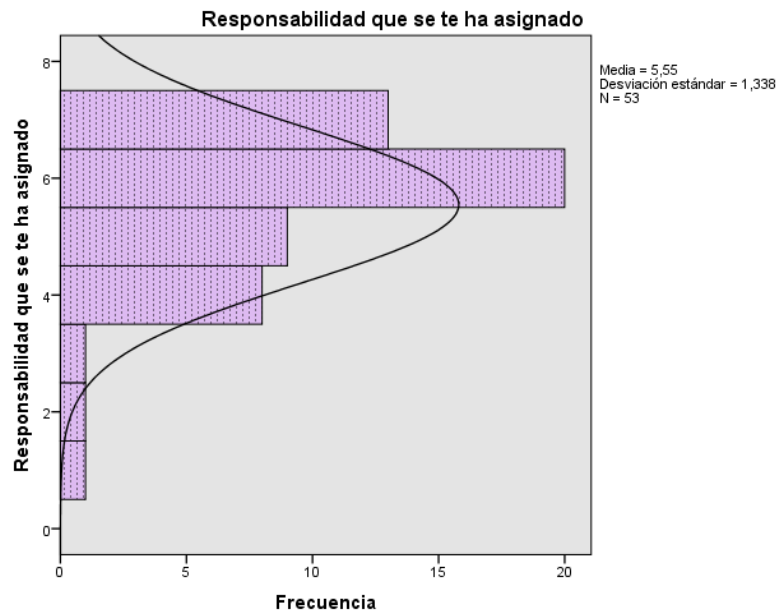
Por lo que respecta al grado de satisfacción con su superior inmediato (ítem 5; $\bar{X}= 5.47$; $S_D= 1.475$), observamos unas puntuaciones altas que oscilan entre 4 y 6 (Véase Gráfica 3).

Gráfica 3. Su superior inmediato (ítem 5).



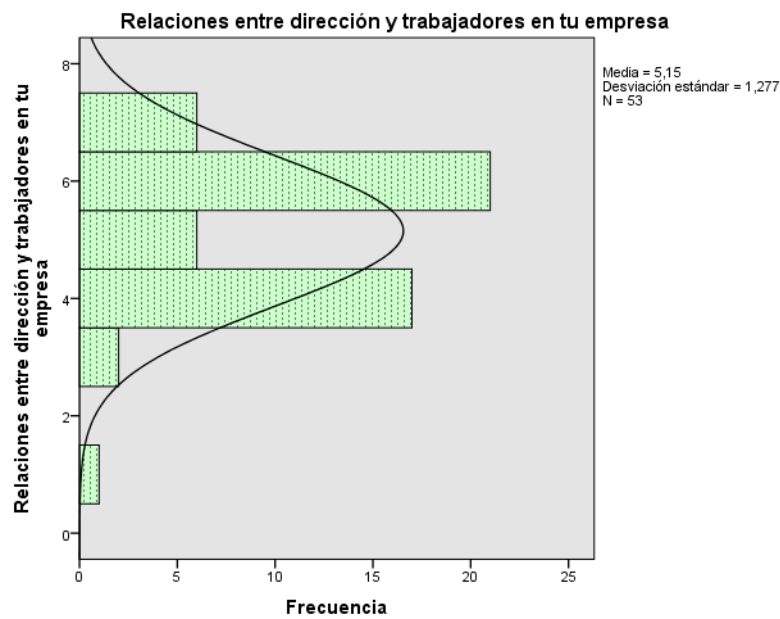
Observamos también una alta puntuación en el grado de responsabilidad que se ha asignado al trabajador (ítem 6; $\bar{X}= 5.55$; $S_D= 1.338$), con la puntuación media más alta de entre todas las preguntas analizadas (Véase Gráfica 4).

Gráfica 4. Responsabilidad que se le ha asignado (ítem 6).



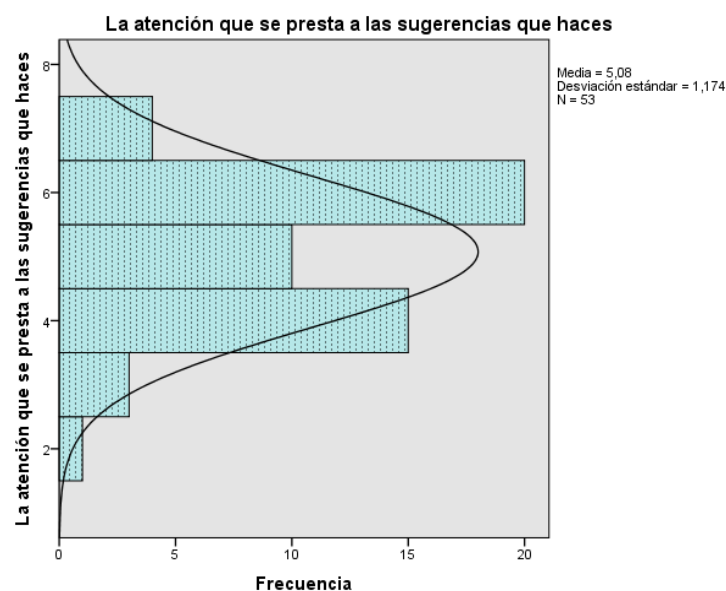
En cuanto a la relación entre la dirección y los trabajadores (ítem 9; $\bar{X}= 5.15$; $S_D= 1.277$), observamos que existe una buena relación, ya que la puntuación oscila entre los 4 y 6 (Véase Gráfica 5).

Gráfica 5. Relación entre dirección y trabajadores (ítem 9).



En esta última gráfica, encontramos que existe una buena atención hacia las sugerencias que hacen los trabajadores (ítem 12; $\bar{X} = 5.08$; $S_D = 1.174$), ya que los resultados se enmarcan dentro de la distribución normal (Véase Gráfica 6).

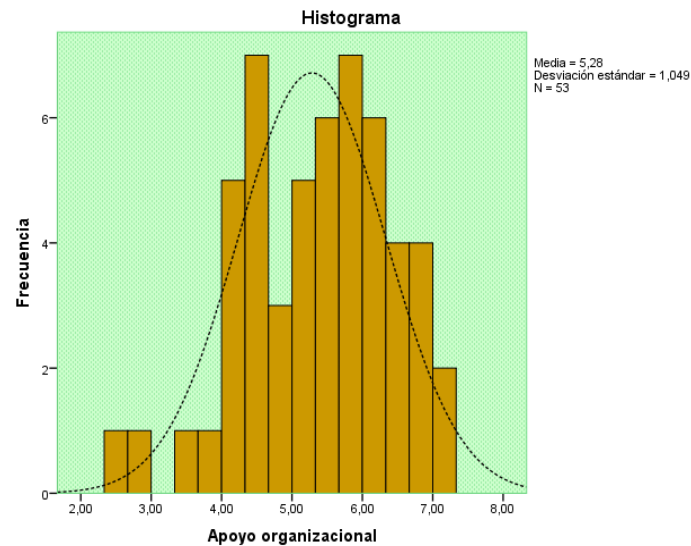
Gráfica 6. Atención que se les presta a sus sugerencias (ítem 12).



A continuación, en la Gráfica 7, se van a promediar todas las preguntas anteriores por sujeto, por lo que vamos a ver la percepción de apoyo organizacional que

advierten los trabajadores. Observamos una muy buena percepción del apoyo, ya que hay puntuaciones que oscilan entre 4 y 6 ($\bar{X}= 5.28$; $S_D= 1.049$). Sigue una distribución de una campana de Gauss, por lo que se encuentra dentro de la normalidad.

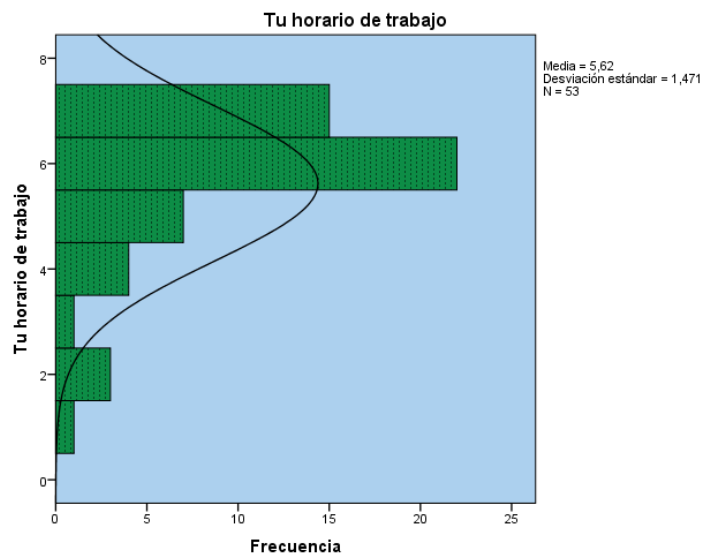
Gráfica 7. Apoyo organizacional (ítems 2, 4, 5, 6, 9 y 12)



Por otro lado, otro de los objetivos de la presente investigación, es conocer el grado de satisfacción en lo referente al horario y salario de los trabajadores (ítems 7 y 13), por lo que vamos a analizar estas dos preguntas del cuestionario de Satisfacción Laboral.

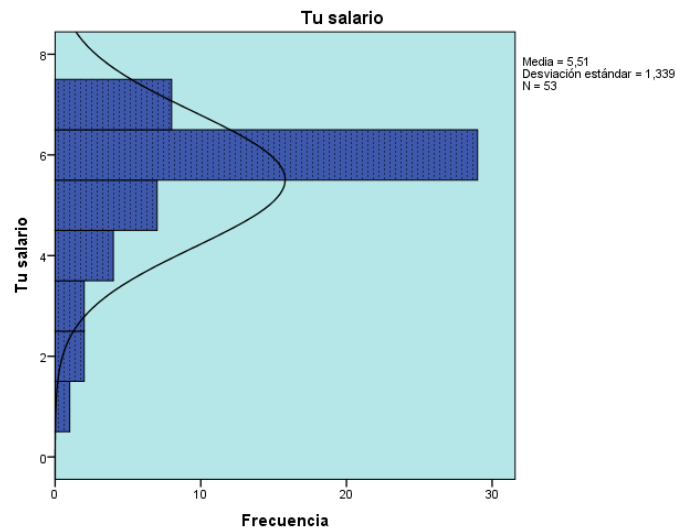
En la gráfica 8, observamos un alto grado de satisfacción en cuanto al horario de trabajo (ítem 13; $\bar{X}= 5.62$; $S_D= 1.471$), su puntuación oscila entre 5 y 7.

Gráfica 8. Horario de trabajo (ítem 13).



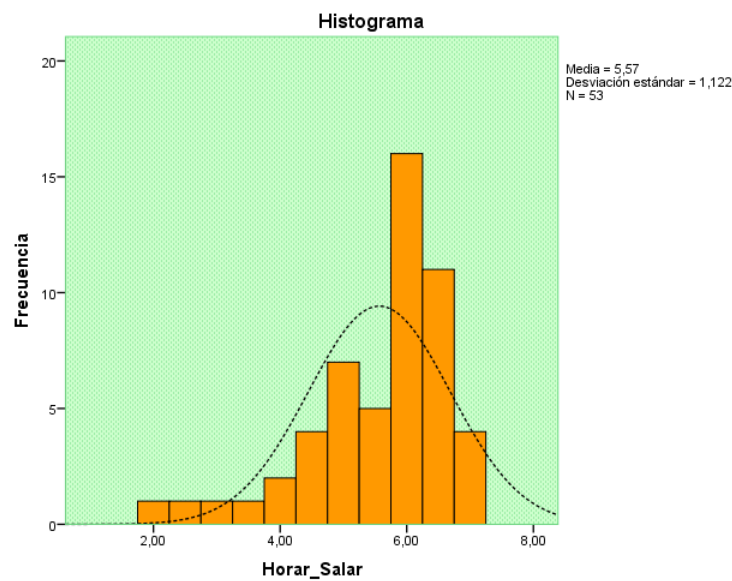
En cuanto al salario (ítem 7; $\bar{X} = 5.51$; $S_D = 1.339$), hay que destacar que la mayoría de las puntuaciones se encuentran en 6, por lo que hay una buena satisfacción en lo que respecta al salario que perciben (Véase Gráfica 9).

Gráfica 9. Salario percibido (ítem 7).



Por todo lo anterior, podemos comprobar que la percepción de Satisfacción Laboral en relación al salario y al horario es buena, ya que se observa una alta puntuación que se sitúa en 6 (Véase Gráfica 10).

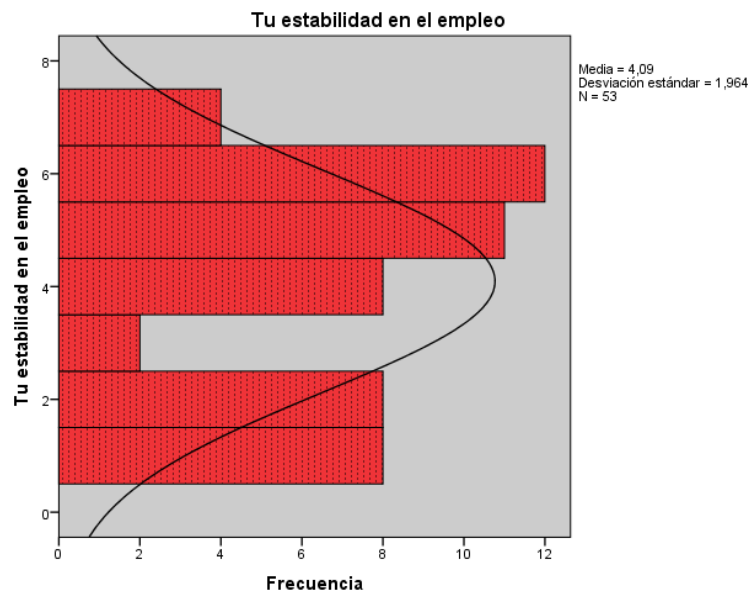
Gráfica 10. Horario y Salario (ítems 7 y 13).



Otro de los objetivos estudiados en esta investigación es analizar el grado de estabilidad percibido por los trabajadores. Para ello, vamos a examinar las preguntas del cuestionario relacionadas con la posibilidad de promocionar y la percepción de estabilidad (ítems 10 y 15).

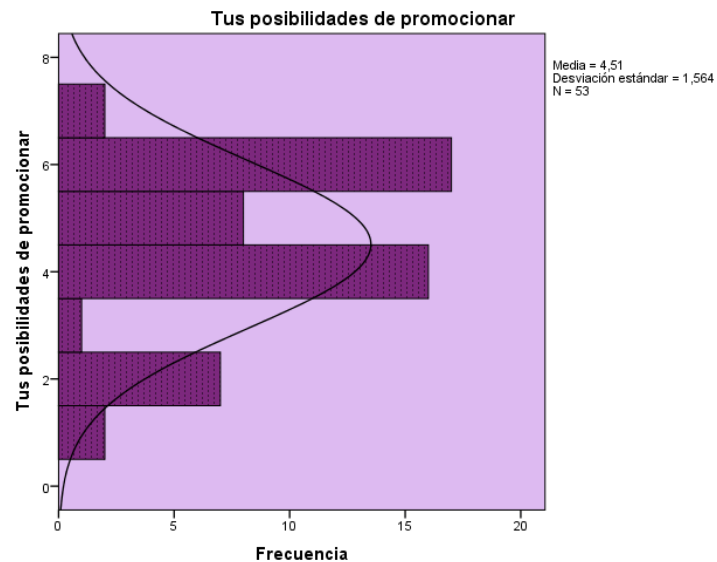
La percepción de estabilidad (ítem 15; $\bar{X}= 4.09$; $S_D= 1.964$), aunque tiene una distribución normal, obtiene una de las puntuaciones más bajas de las preguntas analizadas, por lo que es uno de los factores a los que hay que prestarle más atención (Véase Gráfica 11).

Gráfica 11. Estabilidad en el empleo (ítem 15).



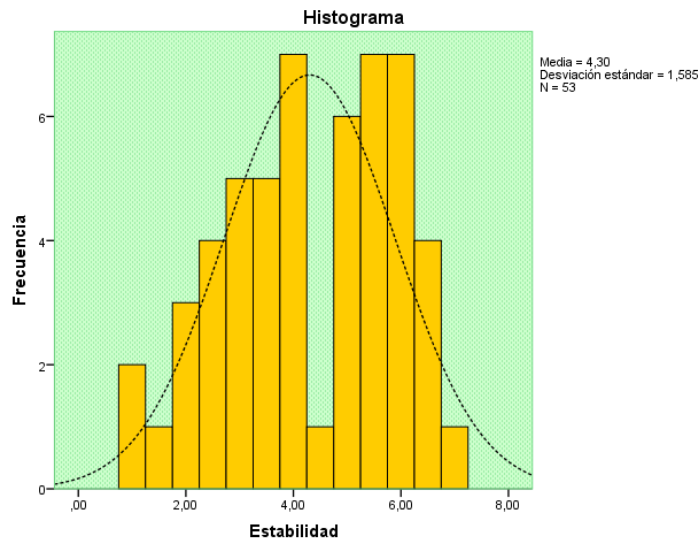
Analizando el grado de satisfacción en relación a las posibilidades de promocionar (ítem 10; $\bar{X} = 4.51$; $S_D = 1.564$), encontramos una curva de distribución normal, por lo que su percepción es satisfactoria (Véase Gráfica 12).

Gráfica 12. Posibilidades de promocionar (ítem 10).



Así, podemos comprobar que el grado de satisfacción en cuanto a la estabilidad en el empleo es el más bajo de los objetivos analizados ($\bar{X}= 4.30$; $S_D= 1.585$), aunque se encuentra en la normalidad (Véase Gráfica 13).

Gráfica 13. Estabilidad (ítems 10 y 15).



En conclusión, tras analizar los resultados, se observa una buena percepción de apoyo organizacional por parte de los trabajadores, además de una buena percepción en cuanto al salario percibido y al horario de trabajo. Encontramos una buena percepción en cuanto a la estabilidad laboral aunque se encuentra por debajo de los objetivos analizados.

Análisis de correlación

En la tabla 2, podemos observar la relación que existe entre las diferentes variables al realizar un análisis de correlación. Comprobamos una asociación alta, en el que la estabilidad se relaciona con el apoyo y con el horario y salario de los trabajadores. Por lo que, vemos que la estabilidad es importante pero el hecho de que existan compañeros en los que los trabajadores puedan apoyarse amortigua la

percepción negativa que tiene para los trabajadores que el trabajo sea eventual ($R = .678$; $Sig = .01$).

Tabla 2

Correlaciones

		Correlaciones		
		Apoyo	Horar_Salar	Estabilidad
Apoyo	Correlación de Pearson	1		
	Sig. (bilateral)			
	N	53		
Horar_Salar	Correlación de Pearson	,550**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	53	53	
Estabilidad	Correlación de Pearson	,678**	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,004	
	N	53	53	53

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Además, hay una correlación estadísticamente significativa positiva, es decir, una asociación elevada, entre horario y salario y el apoyo organizacional ($R = .550$; $Sig = .01$).

La asociación más baja surge entre la estabilidad y el horario y salario de los trabajadores ($R = .394$; $Sig = .01$). Por lo tanto, lo que realmente reduce ese malestar no es cobrar o trabajar menos horas sino contar con compañeros que los apoyen.

En definitiva, según se observa en los análisis de correlación, podemos comprobar que para los trabajadores, dentro de este tipo de empresas, el apoyo es la variable que establece relaciones estadísticamente significativas con el resto de términos.

Análisis de regresión

Por último, realizamos un análisis de regresión para saber cómo influye el apoyo organizacional y el horario y salario en la estabilidad laboral de los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal. Los datos estadísticos iniciales ($R = .678$; $R^2 = .460$; $F = 21,317$; $Sig. = .000$) dan lugar a ser estudiados (Véase tabla 3).

Además, observamos que sobre la estabilidad influyen tanto el apoyo organizacional como el salario y el horario.

Aunque, en la estabilidad laboral lo que más influye es el apoyo organizacional, ya que como vemos, tiene un valor estadísticamente significativo, y es que, el impacto del apoyo sobre la estabilidad laboral es muy elevado ($Beta = .661$; $Sig. = .000$).

El horario y salario de los trabajadores no influye en la estabilidad puesto que, analizamos que su valor no es estadísticamente significativo ($Beta = .030$; $Sig. = .809$).

Tabla 3

Regresión

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	60,139	2	30,069	21,317	,000 ^b
	Residuo	70,531	50	1,411		
	Total	130,670	52			

Nota: a. Variable dependiente: Estabilidad

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	-1,214	,949		,207
	Apoyo	,999	,188	,661	,000
	Horar_Salar	,043	,176	,030	,809

Nota: a. Variable dependiente: Estabilidad

En resumen, se observa que el horario y el salario de los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal no influyen en la estabilidad laboral percibida por los empleados y que, por lo tanto, en la estabilidad laboral lo que más influye es el apoyo organizacional percibido.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se ha analizado si la variable satisfacción laboral es la que predice el apoyo organizacional y por tanto, si así mejora la seguridad laboral de los empleados. Para ello, uno de los objetivos específicos analizados ha sido conocer la satisfacción laboral que poseen los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran que los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal se encuentran satisfechos con su situación laboral. Dichos trabajadores poseen una buena percepción de apoyo organizacional en estas empresas por lo que su nivel de satisfacción es amplio (Atalaya, 1999).

Además, otro de los objetivos analizados es conocer el grado de satisfacción laboral en lo referente al salario percibido y al horario de los trabajadores. Los datos obtenidos indican que los trabajadores se encuentran satisfechos en lo que respecta al salario percibido y al horario de trabajo.

Sobre este aspecto, Leal, Alfaro, Rodríguez y Leal (1999) analizaron las variables que afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores y concluyeron que el salario percibido, la relación con los compañeros y los jefes y las posibilidades de promocionar son aspectos imprescindibles para que el trabajador se considere satisfecho.

El último de los objetivos llevados a cabo en el presente estudio está relacionado con conocer la percepción de estabilidad que poseen los empleados. Al analizar este objetivo llegamos a la conclusión de que, aunque los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su estabilidad, el grado de satisfacción es el más bajo en relación a los objetivos anteriores. De esta manera, en estudios previos como los de

Blanchflower y Oswald (1999), encontramos que uno de los puntos que afecta de manera negativa a la satisfacción laboral de los empleados es la percepción que tienen de inseguridad laboral debido a su tipo de contrato, aunque no se encuentran relaciones estadísticamente significativas.

Por lo tanto concluimos que, para los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, el apoyo organizacional percibido es fundamental, ya que lo que puede reducir el malestar de la temporalidad del empleo son los compañeros que los apoyen. Asimismo, los resultados obtenidos muestran que en la estabilidad laboral de los empleados lo que más influye es el apoyo organizacional recibido.

Respecto a las limitaciones encontradas en la realización del presente estudio destacamos la dificultad de que los sujetos participaran en la realización de la encuesta online, teniendo que recurrir a otra provincia para obtener un mayor número de sujetos. De la misma manera, al tratarse de un estudio transversal se pueden producir sesgos de selección y de información, además de, una generalización de los resultados.

Como conclusión, como perspectiva de futuro para estudios posteriores, sería recomendable plantear un análisis longitudinal y así poder estudiar al mismo grupo de sujetos de manera repetida a lo largo de un periodo de tiempo para conseguir unos resultados más fiables y que puedan ser aplicados a todo el colectivo. Por ello, también sería conveniente ampliar la muestra de sujetos y tener en cuenta otras variables como la edad o el género para comprobar si existen diferencias significativas en alguno de estos casos.

En resumen, para futuras investigaciones recomendaría que se analizase más en profundidad la relación existente entre la satisfacción y la inseguridad laboral en el sector del Trabajo Temporal debido a que, dicha inseguridad es uno de los estresores más perjudiciales que pueden afectar a los trabajadores ya que es capaz de influir en su bienestar psicológico y laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Ashford, S. J., Lee, C. y Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, III, 5, 46-6.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S. y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.
- Blanch, J. M. y Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25(1), 59-70.
- Blanchflower, D.G. y Oswald, A. (1999). Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction. *mimeo*, University of Warwick, Economics Department.
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17, 582-589.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 6, 1-2.
- Castro, A. y Sánchez, M.P. (2000). Objetivos de vida y satisfacción autopercibida en estudiantes universitarios. *Psicothema*, 12(2), 87-92.
- Cheng, G.H.L. y Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- De Witte, H (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Diego, R., Diego, A. y Olivar, S. (2001). Job satisfaction in banking workers. *Psicothema*, 13(4), 629-635.

- Ellingson, J. E., Gruys, M. L. y Sackett, P. R. (1998). Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913-921.
- Garmendia, J.A. y Parra, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Editorial Taurus.
- Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438- 448.
- Greenglass, E.R. (2000). Interpersonal factors, coping and gender: Implications for health. Paper presented at the 2000 *Asian Congress of Health Psychology*, Tokio.
- Hellgren, J., Sverke, M. y Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. y Happonen, M. (1999). Perceived Job insecurity: A longitudinal study among finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Korman, L. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organization*. Monterey, California: Books Cole.
- Leal, A., Alfaro de Prado, A., Rodríguez, L. y Román, M. (1999). *El factor humano en las Relaciones Laborales*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lloret, S., González Romá, V., Luna, R. y Peiró, J.M. (1993). El cuestionario CSLPS-EAP/33. Un estudio acerca de su validez. *Psicológica*, 14, 21-31.

- Marler, J., Milkovich, G. y Barringer, M. (1998). Boundaryless organizations and boundaryless careers: An emerging market for high-skilled temporary work. *Paper presented to the Academy of Management Annual Conference, San Diego, August, 1998.*
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. (NTP 443) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo Madrid.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT: Universidad Autónoma de Madrid, 1-188.
- Múgica Arrién, G. (2003). *Empresas de trabajo temporal: ¿qué son?*. Universidad Alfonso X el Sabio: Facultad de Estudios Sociales.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense.
- Muñoz-Bullón, F. y Rodes, E. (2004). Temporalidad y Señalización en el Mercado de Trabajo: El Papel de las Empresas de Trabajo Temporal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 18, 35-67.
- Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Tesis Doctoral UPV. *Departamento de Organización de Empresas*.
- Parra, A., García, V., Fernández, J. y Ayestarán, J.R. (2008). La siniestralidad laboral en la población inmigrante de Navarra en el 2006: Una aproximación a sus causas. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54 (212), 55-78.
- Pérez-Bilbao, J. y Fidalgo, M. (1995). *Job satisfaction. Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

- Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., p. 181.
- Sackett, P. R., Gruys, M. L. y Ellingson, J. E. (1998). Ability-personality interactions when predicting job performance. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 545-556.
- Staw, B. M. y Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Schultz, L. (1990). Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format. *Journal of Independent Social Work*, 1(5), 69-87.
- Solanes, A. y Zaragoza, B.M. (2010). ¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28, 57-77.
- Sora, B., Caballer, A. y Peiró J.M. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo. *Psicothema*. 23(3), 394-400.
- Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Vesga, J.J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182.
- Virtanen, P., Vathera, J., Kivimaeki, M., Pentti, J. y Ferrie, J. (2002). Employment Security and Health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 569-574.
- Warr, P.B., Cook, J.D. y Wall, T.D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wright, T.A. y Doherty, E.M. (1998). Organizational behavior «rediscovers» the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 481-485.